

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 10/2013 - Übertragung und Abgeltung von Urlaub bei Krankheit

- Übersicht zur Urlaubsrechtsprechung -

Inkrafttreten: 22.07.2013

– Übersicht zur Urlaubsrechtsprechung –

Im Anschluss an die Grundsatzentscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Reihe von Entscheidungen seine frühere Rechtsprechung zur Übertragung und zum Verfall von Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit weiterentwickelt und präzisiert.

Von besonderer Bedeutung dabei ist, dass nach der neuen Rechtsprechung tarifliche Urlaubsansprüche den gesetzlichen Mindesturlaubsansprüchen bei der Prüfung eines Verfalls dieser Ansprüche stets gegenüberzustellen sind. Beide Ansprüche stehen zunächst nebeneinander, obwohl die tariflichen Urlaubsregelungen nicht zwischen den gesetzlichen Mindesturlaubsansprüchen und den tariflichen Urlaubsansprüchen unterscheiden. Nach der Rechtsprechung des BAG werden mit der Freistellung der Beschäftigten von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung beide Urlaubsansprüche ganz oder teilweise erfüllt.

Im Nachgang zu meinen Rundschreiben Nr. 5/2009, Nr. 13/2009 und Nr. 5/2012 sind die nunmehr geltenden Regelungen zusammengefasst.

1. Anspruchsgrundlagen

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ist in § 3 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) geregelt. Danach beträgt der jährliche Anspruch bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche insgesamt 20 Arbeitstage (in der Sechstageswoche beträgt der Anspruch 24 Werkstage). In allen Fällen entspricht der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Umrechnung vier Arbeitswochen.

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen beträgt fünf Arbeitstage im Jahr und ist in § 125 SGB IX geregelt.

Der tarifliche Urlaubsanspruch ist in § 26 Abs. 1 Satz 2 der Tarifverträge TV-L (Anspruch auf 30 Arbeitstage) bzw. TVöD (Anspruch auf 29 bzw. 30 Arbeitstage) geregelt.

2. Entstehung, Übertragung und Verfall des Urlaubsanspruchs bei Krankheit

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte mit Urteil vom 20. 01. 2009 (AZ.: C-350/06) entschieden, dass es gegen Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie verstößt, wenn gesetzliche Urlaubsansprüche untergehen, die wegen Krankheit der Beschäftigten gar nicht geltend gemacht werden können. Mit Urteil vom 22. 11. 2011 (AZ.: C-214/10) hat der EuGH entschieden, dass es grundsätzlich zulässig ist, das Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub einzuschränken, wenn Arbeitnehmer über mehrere Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig sind. Nach Auffassung des EuGH ist ein Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten ausreichend.

In einer Reihe nachfolgender BAG-Entscheidungen wurde zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch und dem tariflichen Urlaubsanspruch differenziert, denn diese unterliegen den unterschiedlichen Regelungen des (europarechtskonform auszulegenden) Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bzw. des § 26 TV-L/TVöD und somit unterschiedlichen Verfallfristen. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 125 SGB IX unterliegt den gleichen Regelungen wie der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch und ist diesem gegebenenfalls hinzuzurechnen.

Für die Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gelten nochmals von der aktuellen BAG-Rechtsprechung abweichende (günstigere) Verfallfristen, da der Urlaub eines Kalenderjahres bis spätestens zum 30.09. des Folgejahres genommen worden sein muss (Gleichbehandlung mit dem Beamtenbereich).

Für die Prüfung noch bestehender Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Beschäftigter ist in der bremischen Verwaltung wie folgt zu verfahren:

2.1 Urlaubsansprüche des Vor-Vorjahres bei Langzeiterkrankung

Der tarifliche Urlaubsanspruch des Vor-Vorjahres verfällt aufgrund der bremischen Regelung zur Inanspruchnahme des Urlaubs am 30.09. des Vorjahres.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch des Vor-Vorjahres verfällt dagegen spätestens 15 Monate nach Ablauf des Jahres, in dem er entstanden ist.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter mit einem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen ist seit 18. 04. 2011 bis heute durchgehend krank. Er hatte bis zum Beginn seiner Erkrankung noch keinen Urlaub genommen.

Der tarifliche Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2011 von 30 Arbeitstagen ist am 30. 09. 2012 verfallen.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch aus dem Jahr 2011 von 20 Arbeitstagen ist dagegen nach der Rechtsprechung des BAG erst am 31. 03. 2013 (15 Monate nach Ablauf des Jahres seiner Entstehung) verfallen.

2.2 Urlaubsansprüche des Vorjahres bei Langzeiterkrankung

Der tarifliche Urlaubsanspruch des Vorjahres verfällt aufgrund der bremischen Regelung zur Inanspruchnahme des Urlaubs am 30.09. des laufenden Jahres.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch des Vorjahres verfällt dagegen spätestens 15 Monate nach Ablauf des Jahres, in dem er entstanden ist.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte mit einem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen ist seit dem 12. 05. 2012 durchgehend krank. Sie hatte bis zum Beginn ihrer Erkrankung noch keinen Urlaub genommen.

Der tarifliche Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2012 von 30 Arbeitstagen verfällt am 30. 09. 2013.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch aus dem Jahr 2012 von 20 Arbeitstagen würde bei weiterhin andauernder Erkrankung nach der Rechtsprechung des BAG erst am 31. 03. 2014 (15 Monate nach Ablauf des Jahres seiner Entstehung) verfallen.

2.3 Urlaubsansprüche nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach Langzeiterkrankung

Bei der Frage des Urlaubsanspruchs nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach Langzeiterkrankung ergeben sich für den Urlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahres keine Besonderheiten. Hinsichtlich etwaiger Urlaubsansprüche aus den Vorjahren ist dagegen zwischen gesetzlichem und tariflichem Urlaubsanspruch zu unterscheiden.

Für den tariflichen Urlaubsanspruch gilt für die Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen ohne Besonderheiten, dass der nicht bis zum 30.09. des Folgejahres in Anspruch

genommene Urlaub verfällt. Werden Beschäftigte erst nach diesem Termin wieder arbeitsfähig, ist der tarifliche Urlaubsanspruch des Vorjahres verfallen.

Beim gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hängt der Anspruch wie folgt davon ab, wann die Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten endet:

Endet die Arbeitsunfähigkeit in der Zeit zwischen dem 01.01. und dem 31.03., muss ein eventuell noch bestehender gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch aus dem Vor-Vorjahr zwingend bis zum 31.03. des laufenden Jahres erfüllt werden, da er ansonsten wegen der 15-Monats-Frist verfällt (siehe Beispiel 1).

Ein eventuell noch bestehender gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch aus dem Vorjahr muss ebenfalls grundsätzlich bis zum 31.03. des laufenden Jahres (= gesetzliche Verfallfrist nach § 7 Abs. 3 BUrlG) erfüllt werden. Reicht die Zeit bis zum 31.03. des laufenden Jahres hierfür nicht aus, ist der gegebenenfalls verbleibende gesetzliche Resturlaubsanspruch bis spätestens zum 31.12. des laufenden Jahres zu erfüllen.

Endet die Arbeitsunfähigkeit erst nach dem 31.03., ist der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch aus dem Vor-Vorjahr bereits verfallen (15-Monats-Frist). Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch aus dem Vorjahr muss bis spätestens zum 31.12. des laufenden Jahres erfüllt werden.

Sollte eine Erfüllung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs aus dringenden dienstlichen oder in der Person der Beschäftigten liegenden Gründen (insbesondere erneute Arbeitsunfähigkeit) auch bis zum 31.12. nicht möglich sein, würde der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach § 7 Abs. 3 BUrlG in jedem Fall am 31.03. des Folgejahres verfallen.

Im Regelfall übersteigt der tarifliche Urlaubsanspruch den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch, so dass für die Beschäftigten regelmäßig der tarifliche Urlaubsanspruch maßgebend ist, solange nicht die in der bremischen Verwaltung bis zum 30.09. verlängerte Verfallfrist kürzer ist als die gesetzliche Verfallfrist. Zur Verdeutlichung siehe das nachfolgende Beispiel mit den verschiedenen Abwandlungen:

Beispiel 3:

Eine Beschäftigte mit einem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen ist seit dem 12. 05. 2011 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Sie hatte im Jahr 2011 bis zum Beginn ihrer Erkrankung bereits 10 Urlaubstage genommen.

a) Die Beschäftigte nimmt am 11. 02. 2013 ihre Tätigkeit wieder auf. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2011 ist am 30. 09. 2012 verfallen. Der tarifliche

Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 30 Arbeitstagen muss bis zum 30. 09. 2013 erfüllt werden, ansonsten verfällt er.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2011 vermindert sich um die vor der Erkrankung bereits genommenen 10 Urlaubstage und beträgt somit noch 10 Arbeitstage. Dieser gesetzliche Resturlaubsanspruch muss bis zum 31. 03. 2013 erfüllt worden sein, ansonsten ist er wegen der 15-Monats-Frist in jedem Fall verfallen. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2012 beträgt 20 Arbeitstage. Dieser gesetzliche Mindesturlaubsanspruch müsste dem Grunde nach ebenfalls noch bis zum 31. 03. 2013 erfüllt worden sein, da die Zeit vom 11.02. bis 31.03. (= 34 Arbeitstage) hierfür ausreicht.

Fazit:

Der für das Jahr 2011 noch zustehende gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 10 Arbeitstagen muss bis spätestens 31. 03. 2013 erfüllt worden sein. Für das Jahr 2012 übersteigt der tarifliche den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 30 Arbeitstagen kann somit bis zum 30. 09. 2013 erfüllt werden. Auf die kürzere Verfallfrist des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs für das Jahr 2012 kommt es in diesem Fall daher nicht an. Nach dem 30. 09. 2013 sind alle tariflichen und gesetzlichen Urlaubsansprüche für das Jahr 2012 verfallen.

b)Die Beschäftigte nimmt am 18. 03. 2013 ihre Tätigkeit wieder auf. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2011 ist am 30. 09. 2012 verfallen. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 30 Arbeitstagen muss bis zum 30. 09. 2013 erfüllt werden, ansonsten verfällt er.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2011 vermindert sich um die vor der Erkrankung bereits genommenen 10 Urlaubstage und beträgt somit noch 10 Arbeitstage. Dieser Resturlaubsanspruch muss bis zum 31. 03. 2013 erfüllt worden sein, ansonsten ist er wegen der 15-Monats-Frist in jedem Fall verfallen. Da nur noch 9 Urlaubstage genommen werden können, ist der verbleibende Urlaubstag aus dem Jahr 2011 verfallen. Der gesetzliche Mindesturlaub für das Jahr 2012 von 20 Tagen kann bis zum 31. 03. 2013 nicht mehr erfüllt werden und muss somit grundsätzlich bis spätestens zum 31. 12. 2013 erfüllt worden sein.

Fazit:

Von dem für das Jahr 2011 noch zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 10 Arbeitstagen können noch 9 Urlaubstage bis zum 31. 03. 2013 in Anspruch genommen werden. Der verbleibende Urlaubstag verfällt. Für das Jahr 2012 übersteigt der tarifliche den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 30 Arbeitstagen kann somit bis zum 30. 09. 2013 erfüllt werden. Auf die längere Verfallfrist

des (niedrigeren) gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs für das Jahr 2012 bis zum 31. 12. 2013 kommt es nur dann an, wenn bis zum 30. 09. 2013 weniger als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt wurde.

c)Die Beschäftigte nimmt am 15. 04. 2013 ihre Tätigkeit wieder auf. Bis zum 30. 09. 2013 nimmt sie insgesamt 18 Urlaubstage in Anspruch.

Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2011 ist am 30. 09. 2012 verfallen. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 30 Arbeitstagen wurde bis zum 30. 09. 2013 nur im Umfang von 18 Urlaubstagen erfüllt, so dass der verbleibende tarifliche Urlaubsanspruch von 12 Arbeitstagen am 30. 09. 2013 verfallen ist. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2011 ist am 31. 03. 2013 verfallen (15-Monats-Frist). Auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 20 Tagen sind die bis zum 30. 09. 2013 bereits genommenen 18 Urlaubstage anzurechnen, so dass ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 2 Arbeitstagen verbleibt. Dieser restliche gesetzliche Mindesturlaubsanspruch muss grundsätzlich bis zum 31. 12. 2013 erfüllt worden sein.

Fazit:

Für das Jahr 2011 sind alle tariflichen und gesetzlichen Urlaubsansprüche verfallen. Die bis zum 30. 09. 2013 in Anspruch genommenen 18 Urlaubstage sind gleichermaßen auf den tariflichen und gesetzlichen Urlaubsanspruch anzurechnen, so dass sich beide Urlaubsansprüche im Gleichschritt durch die Inanspruchnahme verringern. Es wird damit ausgeschlossen, dass der tarifliche Urlaubsanspruch und der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch je nach Höhe und Verfallfrist zeitlich versetzt erfüllt werden könnten. In diesem Fall konnte der höhere tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 daher nur bis zum 30. 09. 2013 erfüllt werden. Danach bleibt nur noch der in diesem Fall niedrigere gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen bestehen, auf den die bereits in Anspruch genommenen 18 Urlaubstage anzurechnen sind. Es verbleibt somit ein restlicher gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 2 Arbeitstagen, der grundsätzlich bis zum 31. 12. 2013 erfüllt worden sein muss.

d)Die Beschäftigte nimmt am 14. 10. 2013 ihre Tätigkeit wieder auf. Nachdem insgesamt 15 Urlaubstage in Anspruch genommen werden, wird sie in der Zeit vom 04. 11. 2013 bis 26. 03. 2014 erneut arbeitsunfähig krank und nimmt dann am 27. 03. 2014 ihre Tätigkeit wieder auf.

Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 ist am 30. 09. 2013 verfallen. Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2013 vermindert sich um die bereits in Anspruch genommenen 15 Urlaubstage, so dass ein tariflicher Urlaubsanspruch für das Jahr 2013

von 15 Arbeitstagen verbleibt. Dieser muss bis zum 30. 09. 2014 erfüllt werden, ansonsten verfällt er.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2011 ist am 31. 03. 2013 verfallen (15-Monats-Frist). Auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 20 Tagen sind die bereits genommenen 15 Urlaubstage anzurechnen, so dass ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 5 Arbeitstagen verbleibt. Dieser gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2012 hätte grundsätzlich bis zum 31. 12. 2013 erfüllt werden müssen. Wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit war dies nicht möglich, so dass er gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG bis spätestens 31. 03. 2014 erfüllt worden sein muss. Da bis dahin nur noch 3 Urlaubstage in Anspruch genommen werden können, verfällt der restliche gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 2 Arbeitstagen für das Jahr 2012. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2013 von 20 Arbeitstagen kann bis zum 31. 03. 2014 nicht erfüllt werden und muss daher grundsätzlich bis zum 31. 12. 2014 erfüllt worden sein.

Fazit:

Der im Kalenderjahr genommene Urlaub wird immer gleichermaßen auf den jeweils bestehenden tariflichen und gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet, auch wenn es sich wie in diesem Fall um den tariflichen Urlaubsanspruch für das Jahr 2013 und den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2012 handelt. Dies führt dann in diesem Fall dazu, dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2013 mit 20 Arbeitstagen höher ist als der verbleibende tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2013 mit 15 Arbeitstagen. Da der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2013 zudem erst am 31. 12. 2014 verfällt, kommt es für den Urlaubsanspruch des Jahres 2013 auf den niedrigeren tariflichen (Rest-)Urlaub mit der kürzeren Verfallfrist (30. 09. 2014) nicht an. Für den Urlaubsanspruch des Jahres 2014 ist dann wieder der höhere tarifliche Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen maßgebend.

2.4 Urlaubsanspruch bei ruhendem Arbeitsverhältnis

Im ruhenden Arbeitsverhältnis sind die Urlaubsansprüche der Beschäftigten nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L/TVöD zu kürzen. Dies betrifft nach dem Wortlaut der tariflichen Vorschrift auch den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch nach dem BUrlG und den Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 SGB IX.

Eine Ausnahme besteht jedoch im Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente nach § 33 Abs. 2 Satz 6 TV-L/TVöD. Für diese Fälle hat das BAG entschieden (Urteile vom 07. 08. 2012 – 9 AZR 353/10 – und vom 18. 09. 2012 – 9 AZR 623/10 –), dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch und gegebenenfalls der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

ausnahmsweise nicht nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L/TVöD gekürzt werden dürfen, weil „das Ruhen des Arbeitsverhältnisses auf eine Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zurückzuführen ist“. Die gesetzlichen Urlaubsansprüche unterliegen allerdings der 15-monatigen Verfallfrist (s.o.).

Die vorgenannten BAG-Entscheidungen betreffen jedoch nicht den tariflichen Urlaubsanspruch. Dieser ist weiterhin nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L/TVöD für jeden vollen Monat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel zu kürzen.

Beispiel 4:

Ein Beschäftigter mit einem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen ist seit 2009 arbeitsunfähig erkrankt. Seit dem 01. 01. 2010 hat er eine befristete volle Erwerbsminderungsrente erhalten, die mehrfach – zuletzt bis 30. 06. 2013 – verlängert wurde. Seit dem 01. 07. 2013 ist der Beschäftigte wieder arbeitsfähig.

Für die Jahre 2009 bis 2011 kann der Beschäftigte keinen Urlaub beanspruchen. Diese Ansprüche sind jeweils 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem sie entstanden sind, verfallen.

Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 unterliegt der Kürzung und wird wegen des durchgehenden Ruhens vollständig gekürzt. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2012 von 20 Arbeitstagen darf nicht nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L/TVöD gekürzt werden und ist grundsätzlich bis zum 31. 12. 2013 zu erfüllen.

Der tarifliche Urlaubsanspruch für das Jahr 2013 beträgt 30 Arbeitstage. Dieser tarifliche Urlaubsanspruch wird aber gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L/TVöD um 6/12 auf somit 15 Arbeitstage gekürzt. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2013 von 20 Arbeitstagen darf wiederum nicht nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L/TVöD gekürzt werden.

Fazit:

In diesem Fall ist der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für das Jahr 2013 höher als der tarifliche Urlaubsanspruch. Für das Urlaubsjahr 2013 ist daher der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen maßgebend. Er muss grundsätzlich bis zum 31. 12. 2013 erfüllt werden. Nur unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 BUrlG wäre eine Verlängerung der Verfallfrist bis zum 31. 03. 2014 möglich. Die noch längere Verfallfrist bis zum 30. 09. 2014 würde nur für den niedrigeren tariflichen Urlaubsanspruch von 15 Arbeitstagen gelten.

3. (Keine) Urlaubsgewährung während Krankheit

Während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit oder des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente kann kein Erholungsurlaub gewährt werden. Urlaub und Krankheit schließen sich aus (BAG-Urteil vom 24. 03. 2009 – 9 AZR 983/07 –).

Dasselbe gilt während einer stufenweisen Wiedereingliederung nach § 74 SGB V. Während der stufenweisen Wiedereingliederung ist die/der Beschäftigte weiterhin arbeitsunfähig krank und erhält Leistungen vom jeweils zuständigen Kostenträger. Eine Urlaubsgewährung kommt daher nicht in Betracht. Für den Fall, dass die/der Beschäftigte Urlaub im direkten Anschluss an die stufenweise Wiedereingliederung beantragt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihr/ihm diesen Urlaub zu genehmigen. Dies ergibt sich aus § 7 Abs. 1 Satz 2 BUrlG. Danach ist der Antrag zu genehmigen, wenn der Arbeitnehmer Urlaub im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation beantragt. Bei der stufenweisen Wiedereingliederung nach § 74 SGB V handelt es sich um eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (BSG-Urteil vom 05. 02. 2009 – B 13 R 27/08).

4. Anspruch auf Urlaubsabgeltung

Der Abgeltungsanspruch entsteht nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 4 BUrlG erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG vom 20. 09. 2011 – 9 AZR 416/10 –). Darunter ist dessen rechtliche Beendigung zu verstehen; die zu diesem Zeitpunkt noch bestehenden (d.h. noch nicht verfallenen) Urlaubsansprüche sind abzugelten. Für die Feststellung, welche Urlaubsansprüche im Zeitpunkt des Ausscheidens der Höhe nach abgegolten werden können, sind daher die (insbesondere) unter Punkt 2 dargestellten Verfallfristen zu beachten. Der Abgeltungsanspruch entsteht folglich nicht bereits zu dem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin enden wird und eine Urlaubnahme nicht möglich ist (BAG vom 20. 09. 2011 – 9 AZR 416/10 –). Dies gilt insbesondere auch im Fall der Altersteilzeit im Blockmodell beim Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase; eine Urlaubsabgeltung während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist daher ausgeschlossen.

Im Fall des Todes der/des Beschäftigten während des bestehenden Arbeitsverhältnisses geht der Urlaubsanspruch mit dem Tod unter und kann sich nicht in einen Abgeltungsanspruch im Sinne von § 7 Abs. 4 BUrlG umwandeln. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch des Erblassers, der Teil der Erbmasse wäre, besteht daher nicht (BAG vom 20. 09. 2011 – 9 AZR 416/10 –).

5. Verfall des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung aufgrund der Ausschlussfrist

Mit dem Ausscheiden wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen reinen Geldanspruch um. Dieser Geldanspruch unterliegt nicht den Fristenregelungen des BUrlG (BAG vom 19. 06.

2012 – 9AZR 652/10 –), sondern als Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 37 Abs. 1 TV-L/TVöD der sechsmonatigen Ausschlussfrist.

Kontakt

Die Senatorin für Finanzen

Referat 31

Rudolf-Hilferding-Platz 1

28195 Bremen

E-Mail: Tarifrecht@finanzen.bremen.de